

ANÁLISE INTERPRETATIVA DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Avaliação realizada utilizando o COPSQ e interpretada segundo os critérios da COPSQ Insight Matrix (CIM).

Empresa : XXXXXX

Sumário Executivo

A avaliação dos fatores psicossociais foi realizada por meio do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) e interpretada segundo a COPSOQ Insight Matrix (CIM), que organiza os resultados em quatro pilares interpretativos. A análise integrada permitiu identificar, simultaneamente, os fatores de pressão e os recursos organizacionais de proteção presentes na organização.

Os resultados indicam uma configuração organizacional globalmente protetiva, uma vez que os quatro pilares apresentaram Razão de Modulação do Pilar (RMP) inferior a 1, indicando predominância quantitativa dos fatores de proteção sobre os fatores de pressão dentro da estrutura de cálculo adotada.

Pilar	RMP	Síntese
Demandas Cognitivas	0,46	Predominância de fatores de proteção, com atenção às Exigências Cognitivas e ao Ritmo de Trabalho.
Esforço e Recompensa	0,35	Predominância de fatores de proteção, com atenção à Insegurança Laboral.
Suporte e Liderança	0,28	Maior predominância relativa de fatores de proteção, com atenção à Qualidade da Liderança e à Previsibilidade.
Demandas Emocionais	0,42	Predominância de fatores de proteção, porém com exposição relevante às Exigências Emocionais e à Insegurança Laboral.

Apesar da configuração globalmente favorável, os resultados evidenciam vulnerabilidades específicas que não devem ser desconsideradas pela predominância dos fatores de proteção. Entre os principais pontos de atenção encontram-se as Exigências Cognitivas, com 61,24% dos trabalhadores na zona de risco; as Exigências Emocionais, com 47,69%; o Ritmo de Trabalho, com 45,56%; e a Insegurança Laboral, com 32,78%. Esses resultados justificam acompanhamento e ações preventivas específicas.

A leitura sistêmica também evidencia a presença de recursos organizacionais relevantes, entre os quais se destacam Significado do Trabalho, Confiança Vertical, Suporte Social dos Superiores e Transparência do Papel. Esses recursos constituem elementos protetivos que devem ser preservados e fortalecidos simultaneamente às intervenções dirigidas aos fatores de pressão.

Dessa forma, a principal conclusão da avaliação é a existência de um equilíbrio global favorável entre fatores de pressão e fatores de proteção, coexistindo com vulnerabilidades localizadas que requerem gestão preventiva. A estratégia recomendada deve combinar a redução ou o controle dos fatores de pressão mais expressivos com a manutenção dos recursos organizacionais que contribuem para a configuração protetiva observada.

Para fins de gestão e integração ao PGR, recomenda-se que os resultados sejam utilizados como referência para a priorização das ações preventivas, o monitoramento periódico dos indicadores centrais e das dimensões de maior exposição e a avaliação da efetividade das medidas implementadas.

Introdução

Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho exercem influência direta sobre a saúde, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, constituindo atualmente um dos principais desafios para a gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Sua adequada identificação e interpretação permitem direcionar ações preventivas capazes de reduzir o adoecimento, fortalecer os recursos organizacionais e promover ambientes de trabalho mais saudáveis.

A presente avaliação foi realizada utilizando o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), instrumento internacionalmente validado para mensuração dos fatores psicossociais no trabalho. Entretanto, considerando que as diferentes dimensões do COPSOQ representam mecanismos interdependentes, sua interpretação foi realizada por meio da COPSOQ Insight Matrix (CIM), metodologia que organiza os resultados em quatro pilares teóricos: Demanda e Controle, Suporte Social, Esforço e Recompensa e Trabalho Emocional.

A CIM não altera os resultados obtidos pelo COPSOQ, mas os integra em uma estrutura interpretativa baseada nos principais modelos científicos que fundamentam o instrumento. Essa abordagem permite identificar, em cada pilar, o Indicador Central, os fatores de pressão e os fatores de proteção, calcular a Razão de Modulação do Pilar (RMP) e estabelecer prioridades de intervenção fundamentadas no equilíbrio entre esses fatores.

Este relatório apresenta, portanto, uma análise integrada dos resultados da avaliação, com o objetivo de apoiar a tomada de decisão e orientar a priorização de ações voltadas à prevenção dos riscos psicossociais e ao fortalecimento das condições organizacionais favoráveis à saúde mental no trabalho.

Embora as avaliações de riscos psicossociais sejam capazes de identificar níveis de exposição e fatores associados ao sofrimento relacionado ao trabalho, permanece o desafio de compreender como diferentes elementos organizacionais interagem e influenciam o funcionamento global da organização. A identificação isolada de fatores de risco, embora necessária, pode não ser suficiente para explicar a complexidade dos processos organizacionais pelos quais determinadas condições de trabalho produzem impactos diferenciados sobre indivíduos, equipes e sobre a própria organização.

Nesse contexto, a Arquitetura Sistêmica Organizacional (ASO) propõe uma abordagem complementar baseada em uma perspectiva relacional e integrativa dos resultados da avaliação psicossocial. Essa abordagem encontra suporte conceitual na Teoria Geral dos Sistemas (General System Theory – GST), desenvolvida por Ludwig von Bertalanffy (1), cuja contribuição central foi demonstrar que sistemas complexos devem ser compreendidos a partir das relações estabelecidas entre seus componentes, e não apenas pela análise individual de suas partes.

Aplicada ao contexto da psicologia organizacional e do trabalho, essa perspectiva permite compreender os riscos psicossociais como fenômenos multidimensionais, resultantes da interação entre demandas laborais, recursos organizacionais, práticas de liderança, relações sociais, reconhecimento e mecanismos de suporte. Dessa forma, a ASO busca superar uma interpretação fragmentada dos resultados da avaliação, organizando os achados em uma perspectiva integrada capaz de revelar padrões de funcionamento organizacional e apoiar a definição de prioridades preventivas.

A adoção dessa perspectiva sistêmica considera a organização como um sistema dinâmico, no qual fatores de risco e fatores de proteção não atuam de forma isolada, mas estabelecem relações que podem favorecer ou dificultar a construção de ambientes de trabalho saudáveis.

Metodologia

A avaliação dos fatores psicossociais foi realizada por meio do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), instrumento internacionalmente validado para mensuração das condições psicossociais relacionadas ao trabalho. Os resultados obtidos foram interpretados utilizando a COPSOQ Insight Matrix (CIM), metodologia de análise integrada desenvolvida para organizar as dimensões do COPSOQ segundo os principais mecanismos psicossociais que fundamentam o instrumento.

A CIM estrutura os resultados em quatro pilares interpretativos: Demanda e Controle (Karasek) (2), Suporte Social (Johnson e Hall) (3), Esforço e Recompensa (Siegrist) (4) e Trabalho Emocional (Hochschild) (5). Cada pilar é composto por um Indicador Central, que representa o principal elemento interpretativo do mecanismo psicossocial avaliado, além de fatores de pressão, que contribuem para aumentar a vulnerabilidade psicossocial, e fatores de proteção, que representam recursos organizacionais capazes de reduzir ou modular esses efeitos.

A interpretação foi realizada de forma integrada, considerando simultaneamente o comportamento do Indicador Central e das dimensões que compõem cada pilar. Para quantificar o equilíbrio entre fatores de pressão e fatores de proteção foi utilizada a Razão de Modulação do Pilar (RMP), calculada pela relação entre a média dos percentuais das dimensões de pressão ($\bar{P}_{\text{pressão}}$) e a média dos percentuais das dimensões de proteção ($\bar{P}_{\text{proteção}}$):

$$\text{RMP} = \bar{P}_{\text{pressão}} / \bar{P}_{\text{proteção}}$$

Valores de RMP superiores a 1 indicam predominância das forças de pressão sobre as de proteção, enquanto valores inferiores a 1 indicam predominância das forças de proteção. Esse índice não substitui a análise das dimensões individuais, mas complementa sua interpretação, permitindo estabelecer prioridades de intervenção com base no equilíbrio entre fatores de risco e recursos organizacionais existentes.

Ao final, os resultados dos quatro pilares são consolidados em um quadro-resumo, permitindo identificar os mecanismos psicossociais predominantes e orientar a priorização das ações preventivas e de fortalecimento organizacional.

A Arquitetura Sistêmica Organizacional (ASO) constitui o método interpretativo utilizado para organizar, integrar e contextualizar os resultados obtidos pela COPSOQ Insight Matrix (CIM). Sua fundamentação conceitual está baseada em princípios selecionados da Teoria Geral dos Sistemas (General System Theory – GST), desenvolvida por Ludwig von Bertalanffy, especificamente os princípios de organização e interdependência.

A escolha desses princípios decorre da necessidade de interpretar os fatores psicossociais como componentes de um sistema organizacional complexo, no qual diferentes elementos não atuam de forma isolada, mas estabelecem relações que influenciam a dinâmica global da organização. O princípio da organização considera que os componentes de um sistema adquirem significado a partir da estrutura na qual estão inseridos; o princípio da interdependência pressupõe que alterações em determinados componentes podem influenciar outros elementos do sistema, produzindo diferentes configurações de funcionamento organizacional.

Embora a Teoria Geral dos Sistemas contemple outros princípios, como interação, propriedades emergentes e adaptação, a ASO utiliza especificamente os princípios de organização e interdependência como base para a interpretação sistêmica dos resultados da avaliação de riscos psicossociais.

A aplicação da ASO ocorre por meio de duas etapas complementares. A primeira consiste na análise da configuração organizacional dos mecanismos avaliados pela CIM, identificando a predominância relativa entre fatores associados à pressão psicossocial e fatores associados à proteção organizacional. A segunda consiste na análise das relações de interdependência entre esses mecanismos, buscando compreender como diferentes condições organizacionais podem atuar de forma complementar, compensatória ou amplificadora dentro do sistema.

Dessa forma, a ASO amplia a interpretação tradicional dos resultados psicossociais, deslocando o foco exclusivo da identificação de dimensões isoladas para uma compreensão integrada dos mecanismos organizacionais que influenciam a saúde, o bem-estar e o funcionamento coletivo da organização.

4. Arquitetura interpretativa

Arquitetura interpretativa: Construída exclusivamente a partir das dimensões contempladas na versão do COPSOQ II utilizada nesta investigação. A configuração do instrumento que serviu de base para a construção da CIM é apresentada.

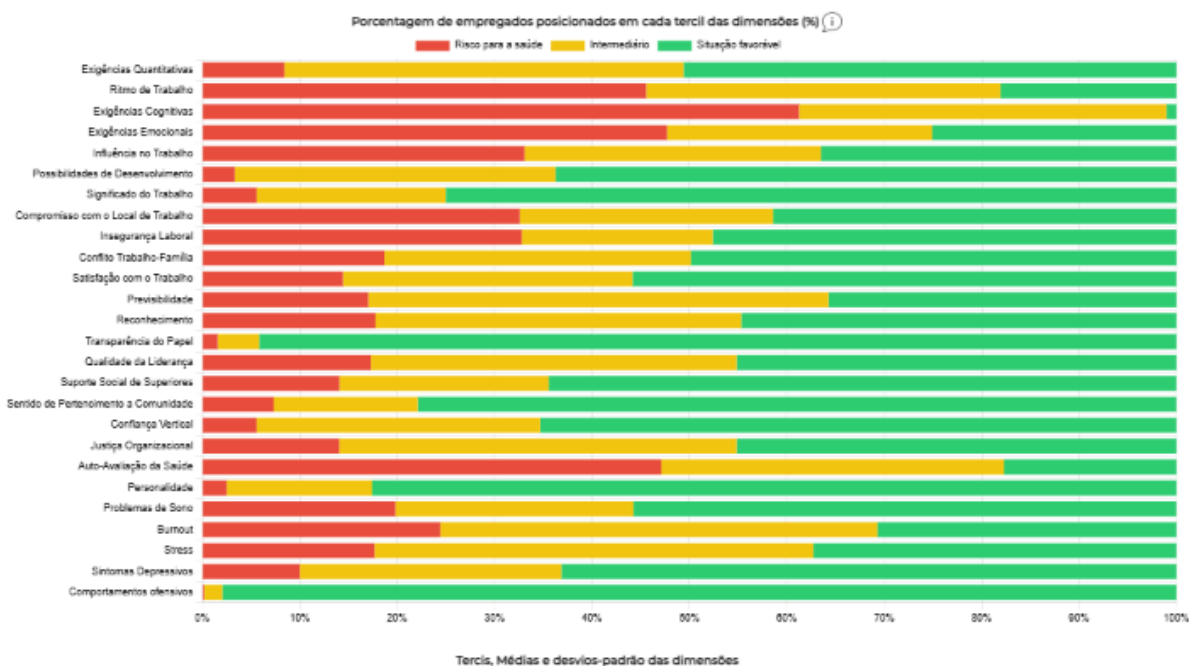


Figura 1 — Configuração do COPSOQ II utilizada como base para a construção da CIM.



5. Resultados

5.1 Pilar 1 – Demandas Cognitivas do Trabalho (Modelo Demanda–Controle de Karasek)

Indicador Central

Indicador Central	Exigências Cognitivas: 61,24% dos trabalhadores classificados na zona de risco.
-------------------	---

Fatores de Pressão

Dimensão	Risco (%)
Ritmo de Trabalho	45,56
Exigências Quantitativas	8,42
Pressão (média)	26,99

Fatores de Proteção

Dimensão	Favorável (%)
Significado do Trabalho	75,02
Possibilidades de Desenvolvimento	63,74
Influência no Trabalho	36,48
Proteção (média)	58,41

Razão de Modulação do Pilar (RMP)

RMP	$26,99 \div 58,41 = 0,46$
-----	---------------------------

Interpretação

O RMP de 0,46 indica predominância dos fatores de proteção sobre os fatores de pressão neste mecanismo psicossocial. Embora o indicador central (Exigências Cognitivas) apresente elevada

proporção de trabalhadores na zona de risco (61,24%), os recursos organizacionais disponíveis exercem importante efeito modulador, reduzindo o impacto das pressões identificadas.

Implicações para o PGR

Como o RMP é inferior a 1, observa-se predominância dos fatores de proteção neste pilar. Dessa forma, este mecanismo não caracteriza, neste momento, um risco psicossocial organizacional que justifique sua inclusão entre as prioridades do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Recomenda-se manter o monitoramento periódico do indicador central e preservar os fatores de proteção identificados.

Ação Recomendada

Priorizar ações voltadas à melhoria do Ritmo de Trabalho, principal fator de pressão deste mecanismo, mantendo e fortalecendo Significado do Trabalho, Possibilidades de Desenvolvimento e Influência no Trabalho, que constituem os principais fatores de proteção identificados.

5.2 Pilar 2 – Equilíbrio entre Esforço e Recompensa (Modelo de Siegrist)

Indicador Central

Indicador Central	Satisfação com o Trabalho: 55,83% dos trabalhadores classificados na zona favorável.
--------------------------	---

Dimensões de Pressão

Dimensão	Risco (%)
Insegurança Laboral	32,78
Possibilidades de Desenvolvimento	3,33
Pressão (média)	18,06

Dimensões de Proteção

Dimensão	Favorável (%)
Reconhecimento	44,68
Justiça Organizacional	45,14

Dimensão	Favorável (%)
Confiança Vertical	65,31
Proteção (média)	51,71

Razão de Modulação do Pilar (RMP)

RMP	$18,06 \div 51,71 = 0,35$
-----	---------------------------

Interpretação

O RMP de 0,35 indica predominância dos fatores de proteção sobre os fatores de pressão neste mecanismo psicossocial. O indicador central (Satisfação com o Trabalho) reforça essa interpretação, apresentando predominância de trabalhadores na zona favorável (55,83%), sugerindo que, de forma geral, o equilíbrio entre os esforços despendidos e as recompensas percebidas encontra-se preservado.

Implicações para o PGR

Como o RMP é inferior a 1, observa-se predominância dos fatores de proteção neste pilar. Dessa forma, este mecanismo não caracteriza, neste momento, um risco psicossocial organizacional que justifique sua inclusão entre as prioridades do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Recomenda-se manter o monitoramento da Insegurança Laboral, por representar a principal dimensão de pressão deste mecanismo, e preservar os recursos organizacionais identificados.

Ação Recomendada

Priorizar ações voltadas à redução da Insegurança Laboral, principal dimensão de pressão deste mecanismo. Paralelamente, manter e fortalecer Confiança Vertical, Justiça Organizacional e Reconhecimento, que constituem os principais recursos de proteção para o equilíbrio entre esforço e recompensa.

5.3 Pilar 3 – Suporte Organizacional e Liderança (Modelo de House)

Indicador Central

Indicador Central	Sentido de Pertencimento à Comunidade: 77,87% (Favorável).
-------------------	---

Dimensões de Pressão

Dimensão	Risco (%)
Qualidade da Liderança	17,30
Previsibilidade	17,02
Pressão (média)	17,16

Dimensões de Proteção

Dimensão	Favorável (%)
Influência no Trabalho	36,48
Suporte Social dos Superiores	64,44
Justiça Organizacional	45,14
Transparência do Papel	94,17
Confiança Vertical	65,31
Proteção (média)	61,11

Razão de Modulação do Pilar (RMP)

RMP	$17,16 \div 61,11 = 0,28$
-----	---------------------------

Interpretação

O RMP de 0,28 indica forte predominância das dimensões de proteção sobre as dimensões de pressão neste mecanismo psicossocial. O indicador central (Sentido de Pertencimento à Comunidade)

confirma essa condição, apresentando 77,87% dos trabalhadores na zona favorável, evidenciando elevado nível de integração organizacional, suporte institucional e qualidade das relações de trabalho.

Implicações para o PGR

Como o RMP é inferior a 1, observa-se ampla predominância das dimensões de proteção neste pilar. Dessa forma, este mecanismo não caracteriza, neste momento, um risco psicossocial organizacional que justifique sua inclusão entre as prioridades do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Recomenda-se manter o monitoramento periódico de Qualidade da Liderança e Previsibilidade, preservando as dimensões de proteção que sustentam o desempenho positivo deste mecanismo.

Ação Recomendada

Manter e fortalecer as práticas relacionadas à Transparência do Papel, Confiança Vertical, Suporte Social dos Superiores, Justiça Organizacional e Influência no Trabalho, preservando o elevado nível de Sentido de Pertencimento à Comunidade observado na organização. Paralelamente, desenvolver ações contínuas de aperfeiçoamento da Qualidade da Liderança e da Previsibilidade dos processos organizacionais.

5.4 Pilar 4 – Regulação das Demandas Emocionais (Modelo de Hochschild)

Indicador Central

Indicador Central	Exigências Emocionais: 47,69% (Risco).
-------------------	--

Dimensões de Pressão

Dimensão	Risco (%)
Conflito Trabalho–Família	18,89
Insegurança Laboral	32,78
Pressão Média do Pilar	25,84

Dimensões de Proteção

Dimensão	Favorável (%)
Suporte Social dos Superiores	64,44
Qualidade da Liderança	45,14

Dimensão	Favorável (%)
Significado do Trabalho	75,02
Proteção Média do Pilar	61,53

Razão de Modulação do Pilar (RMP)

RMP	$25,84 \div 61,53 = 0,42$
-----	---------------------------

Interpretação

O RMP de 0,42 indica predominância das dimensões de proteção sobre as dimensões de pressão neste mecanismo psicossocial. Embora o indicador central (Exigências Emocionais) apresente 47,69% dos trabalhadores classificados na zona de risco, os recursos organizacionais representados por Significado do Trabalho, Suporte Social dos Superiores e Qualidade da Liderança exercem importante efeito modulador, reduzindo o impacto das pressões identificadas.

Implicações para o PGR

Como o RMP é inferior a 1, observa-se predominância das dimensões de proteção neste pilar. Dessa forma, este mecanismo não caracteriza, neste momento, um risco psicossocial organizacional que justifique sua inclusão entre as prioridades do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Recomenda-se manter o monitoramento periódico das Exigências Emocionais e das dimensões de pressão identificadas, preservando os recursos organizacionais que sustentam o equilíbrio deste mecanismo.

Quadro Resumo

Pilar	RMP	Interpretação	Ação
Pilar 1	0,46	Proteções predominam	Prioridade de intervenção: Ritmo de Trabalho → Exigências Quantitativas. Em seguida fortalecer Significado do Trabalho, Possibilidades de Desenvolvimento e Influência no Trabalho.
Pilar 2	0,35	Proteções predominam	Prioridade de intervenção: Insegurança Laboral. Em seguida fortalecer Confiança Vertical, Justiça Organizacional e Reconhecimento.

Pilar	RMP	Interpretação	Ação
Pilar 3	0,28	Proteções predominam	Prioridade de intervenção: Qualidade da Liderança → Previsibilidade. Em seguida fortalecer Transparência do Papel, Confiança Vertical, Suporte Social dos Superiores, Justiça Organizacional e Influência no Trabalho.
Pilar 4	0,42	Proteções predominam	Prioridade de intervenção: Exigências Emocionais → Insegurança Laboral. Em seguida fortalecer Significado do Trabalho, Suporte Social dos Superiores e Qualidade da Liderança.

6. Arquitetura Sistêmica Organizacional (ASO)

6.1 Síntese da configuração organizacional

A análise integrada dos quatro pilares avaliados pela COPSQ Insight Matrix (CIM) evidencia uma configuração organizacional na qual os fatores de proteção predominam sobre os fatores de pressão nos diferentes mecanismos psicossociais analisados. Os valores de RMP inferiores a 1 nos quatro pilares — 0,46 em Demandas Cognitivas, 0,35 em Esforço e Recompensa, 0,28 em Suporte e Liderança e 0,42 em Demandas Emocionais — demonstram que essa predominância não se restringe a um único domínio, mas se manifesta de forma consistente na arquitetura global dos mecanismos avaliados.

Essa configuração permite compreender que a organização dispõe de recursos internos relevantes para sustentar condições favoráveis de funcionamento, especialmente nos mecanismos relacionados ao suporte e à liderança, à reciprocidade entre esforço e recompensa, ao significado do trabalho e às condições organizacionais que favorecem a sustentação das atividades. O resultado sistêmico, portanto, não decorre da ausência de fatores de pressão, mas da existência concomitante de recursos organizacionais capazes de atuar sobre essas pressões.

Ao mesmo tempo, a configuração globalmente favorável não elimina a presença de vulnerabilidades específicas. As exposições identificadas nos resultados dos pilares — particularmente Exigências Cognitivas, Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais e Insegurança Laboral — representam pontos de pressão que devem ser compreendidos dentro da estrutura organizacional na qual estão inseridos. A interpretação sistêmica, nesse sentido, não substitui a identificação desses fatores, mas permite compreender sua posição e seu significado dentro do conjunto.

6.2 Interdependência entre os mecanismos organizacionais

A perspectiva da interdependência permite observar que os mecanismos identificados pela CIM não devem ser considerados elementos independentes. As condições relacionadas à organização do trabalho, às exigências cognitivas e emocionais, ao ritmo de trabalho, à influência sobre o trabalho, à liderança, ao suporte social, ao reconhecimento e à segurança organizacional compõem uma configuração na qual alterações em um mecanismo podem repercutir sobre outros.

No presente caso, a combinação dos resultados sugere uma configuração em que demandas relevantes coexistem com recursos organizacionais favoráveis. As Exigências Cognitivas, que constituem o Indicador Central do Pilar 1, e as Exigências Emocionais, destacadas no Pilar 4, representam pressões relevantes dentro da organização. Entretanto, essas pressões encontram-se inseridas em uma estrutura que apresenta recursos relacionados ao significado do trabalho, ao suporte social, à liderança, à confiança e à reciprocidade organizacional.

Essa relação é particularmente importante para a interpretação dos resultados. Uma mesma pressão organizacional pode adquirir significado diferente conforme os recursos existentes no sistema em que está inserida. Assim, a presença de exigências cognitivas ou emocionais relevantes não deve ser interpretada isoladamente, mas em conjunto com as condições organizacionais que podem favorecer sua sustentação, modulação ou agravamento.

Da mesma forma, a predominância dos fatores de proteção identificada pelos RMPs não deve ser compreendida como condição permanente ou independente das demais dimensões. A redução de recursos como suporte, qualidade da liderança, reconhecimento, confiança ou significado do trabalho pode modificar a configuração do sistema e aumentar a vulnerabilidade associada às pressões já identificadas.

6.3 Configuração psicossocial predominante

A configuração observada caracteriza-se, portanto, pela coexistência de pressões organizacionais relevantes e recursos organizacionais predominantes. Essa característica é central para compreender o resultado global da avaliação.

De um lado, encontram-se mecanismos de pressão que merecem atenção preventiva, especialmente aqueles relacionados às exigências cognitivas, ao ritmo de trabalho, às exigências emocionais e à insegurança laboral. De outro, encontram-se recursos organizacionais que funcionam como elementos de sustentação da configuração global favorável identificada pela CIM.

A leitura sistêmica permite, assim, compreender que o resultado não corresponde simplesmente à situação de uma organização “sem riscos”. O que os resultados demonstram é uma organização na qual os mecanismos de proteção atualmente identificados apresentam força suficiente para produzir uma configuração global favorável, embora coexistam com pontos específicos de vulnerabilidade que precisam ser acompanhados.

Essa distinção é fundamental para a gestão preventiva: preservar os fatores de proteção é tão importante quanto atuar sobre os fatores de pressão, uma vez que a alteração de um desses componentes pode modificar a relação existente entre os diferentes mecanismos organizacionais.

6.4 Implicações para a gestão preventiva

A interpretação segundo a ASO indica que as ações preventivas devem considerar simultaneamente os dois lados da configuração identificada.

Em relação aos fatores de pressão, devem ser priorizadas as dimensões já identificadas no quadro-resumo, especialmente aquelas que apresentam maior exposição e relevância dentro de seus respectivos pilares.

Em relação aos fatores de proteção, recomenda-se preservar e fortalecer os recursos organizacionais que contribuem para a configuração favorável observada, particularmente aqueles relacionados à liderança, suporte social, confiança, reconhecimento, significado do trabalho e demais mecanismos identificados como protetivos nos quatro pilares.

A perspectiva sistêmica recomenda, portanto, que as intervenções não sejam estruturadas exclusivamente como respostas isoladas a cada dimensão de risco. A efetividade das medidas preventivas deve ser avaliada também pela capacidade de preservar a configuração organizacional favorável e impedir que alterações em determinados mecanismos produzam efeitos desfavoráveis sobre outros componentes do sistema.

Nesse sentido, a ASO transforma os resultados da CIM em uma leitura da configuração psicossocial da organização, permitindo que a gestão compreenda não apenas onde estão as pressões e proteções, mas também como sua coexistência e interdependência contribuem para o funcionamento global do ambiente organizacional.

7. Conclusão

A análise integrada dos resultados do COPSQ por meio da COPSQ Insight Matrix (CIM) permitiu compreender os fatores psicossociais desta organização de forma sistêmica, identificando não apenas as dimensões que apresentam maior exposição ao risco, mas também os recursos organizacionais capazes de modular seus efeitos.

Os resultados demonstram que, embora tenham sido identificadas vulnerabilidades específicas em alguns mecanismos psicossociais, todos os pilares apresentaram Razão de Modulação do Pilar (RMP) inferior a 1, indicando que, no conjunto das dimensões analisadas, os fatores de proteção predominam sobre os fatores de pressão. Esse achado evidencia a existência de recursos organizacionais relevantes que devem ser preservados e fortalecidos como parte da estratégia de prevenção.

Entretanto, a predominância de fatores de proteção não elimina a necessidade de intervenção. A análise integrada evidencia exposições específicas que merecem atenção preventiva, especialmente Exigências Cognitivas (61,24% em risco), Ritmo de Trabalho (45,56%), Exigências Emocionais (47,69%) e Insegurança Laboral (32,78%). Assim, a leitura dos resultados deve distinguir a predominância global dos fatores de proteção das vulnerabilidades específicas identificadas nas dimensões individuais.

Dessa forma, este relatório deve ser utilizado como instrumento de apoio à gestão dos riscos psicossociais, orientando a manutenção dos fatores de proteção e a definição de ações preventivas dirigidas às dimensões de maior exposição. A priorização deve considerar simultaneamente a magnitude das exposições, o comportamento dos indicadores centrais e a capacidade moduladora dos recursos organizacionais identificados.

Por fim, recomenda-se que a organização utilize os resultados deste relatório como referência para o monitoramento periódico dos fatores psicossociais, avaliando a efetividade das ações implementadas e promovendo um processo contínuo de melhoria das condições de trabalho, fortalecimento dos fatores de proteção e preservação da saúde e do bem-estar de seus trabalhadores.

8. Referências

1. BERTALANFFY, Ludwig von. General System Theory: Foundations, Development, Applications. New York: George Braziller, 1968.
2. KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979;24(2):285-308.
3. JOHNSON, J. V.; HALL, E. M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988;78(10):1336-1342.
4. SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology. 1996;1(1):27-41.
5. HOCHSCHILD, A. R. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press, 1983.